

## 企業による家族介護者支援

—— 介護離職防止のための情報提供の視点から ——

Informal carer support by companies  
— Provision of information to prevent people from leaving their job to care  
for a family member —

家政経済学科 倉田 あゆ子  
Dept. of Social and Family Economy Ayuko Kurata

**抄 録** 高齢化率の上昇や要介護者の増加を受け、働きながら介護をする人々が増加している。仕事と介護の両立が難しくなり、介護離職は社会問題となってきた。企業は介護離職せずとも介護を続けられる社内環境整備をする必要がある。企業による仕事と介護の両立支援には、様々なものがあるが、情報提供もその1つである。情報提供は社員が仕事と介護を両立する生活をマネジメントするために、重要な意味を持つものである。しかし、各種調査からは、実際に十分な情報提供がなされていないこと、その反面、企業は仕事と介護の両立支援として、情報提供を重要な支援として認識していることも明らかにされている。企業が介護に関する情報提供を継続するためにも、両立支援専門の相談窓口を設けたり、家族介護者支援に取り組む NPO 等と連携したりする等の展開が今後必要となってくる。

**キーワード**：介護離職、家族介護者、情報提供

**Abstract** With the rise in the aging rate and increase in the number of people requiring aged care, the number of people who care for an aging family member while working is increasing. They find it difficult to keep a balance between work and aged care, and it has become a social problem that an increasing number of people quit their job to become a carer for an aging family member. Companies need to create an internal environment where they can continue aged care without leaving their jobs. The companies offer various types of support for them to balance work with aged care, and information provision is one of them. Providing information is important for employees to manage their lives while keeping this balance. However, various surveys have revealed that sufficient information is not actually provided, although companies recognize information provision as an important support for keeping this balance. In order for companies to continue to provide this information on aged care, it will be necessary in the future to establish a consultation desk specializing in supporting people managing work with aged care and to collaborate with NPOs that support informal carers.

**Keywords:** preventing people from leaving their job to care for a family member, informal carer, provision of information

### はじめに

高齢化率が 28.4% (2019.9.15 現在)<sup>1</sup>まで上昇し、要介護 (要支援) 認定者数は介護保険制度発足時の 218.2 万人 (2000 年 4 月末) から 669.3 万人 (2020

年 4 月末) へと約 3 倍にまで上昇している<sup>2</sup>。介護を巡る問題は社会にとって重要性を増している。また高年齢者雇用安定法の 2013 年の改正で、65 歳までの雇用確保が義務付けられたこともあり、従業員の平均年齢は上昇する傾向にあり、働きながら介護

をする人々が増加している。このような社会状況の中で、介護離職は解決すべき問題である。介護離職を巡っては、2016年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」の中でも「安心につながる社会保障」が掲げられ、「介護離職ゼロ」が目指されている。

筆者はこれまで家族等のインフォーマルな介護者への支援に関心をもち続けてきた。その中でも特に家族等のインフォーマルな介護者への情報提供が日本においては不足しており、その充実が喫緊の課題であると考えてきた。

介護に関する情報提供の主体には、介護保険制度の保険者である市町村と、都道府県や国まで含めた行政、働く家族等のインフォーマルな介護者の勤務先である企業、家族介護者支援に取り組むNPO、自分自身も介護を経験した個人などがある。この中でも介護離職に最も関わりがあるのは、働く家族等のインフォーマルな介護者の勤務先である企業であり、企業は介護離職せずとも介護を続けられる社内環境整備をする必要がある。この社内環境整備の1つが情報提供である。

本論文では、まず介護離職を巡る現状を確認し、次に介護に関する情報提供にはどのような主体があるのかについて整理する。さらに企業による仕事と介護の両立支援について概観し、企業による介護に関する情報提供に焦点を当て、考察していく。最後に企業による仕事と介護の両立支援、特に情報提供に関する課題をまとめたい。

尚、本論文では、家族介護者支援の中でも高齢者介護に焦点を当て、家族等のインフォーマルな介護者のことを「家族介護者」と呼ぶことにする。

## 1. 介護離職を巡る現状

まず、家族介護者の状況について、2019年国民生活基礎調査によると<sup>3</sup>、主な介護者は要介護者等と「同居」が54.4%であり、この「同居」の主な介護者の続柄は「配偶者」が23.8%、「子」が20.7%、「子の配偶者」が7.5%となっている。「同居」以外では、「別居の家族等」が13.6%であり、「事業者」も12.1%となっている。同居の主な介護者の性別は「男性」が35.0%、「女性」が65.0%である。

次に介護離職を巡る現状を様々な統計や調査から把握してみたい。平成29年就業構造基本調査(2017)によると<sup>4</sup>、まず15歳以上人口で介護をしている者

は627万6千人、うち有業者が346万3千人、雇用者が299万9千人となっている。過去1年間(2016.10~2017.9)に「介護・看護のために」前職を離職した者は9万9100人であり、調査時点で有業者は2万4600人、無業者が7万4500人であり、性別では男性が2万4000人、女性が7万5100人となっている。女性の割合が75.8%と高くなっている。年齢構成については、女性では50代が40.2%と最も高く、次いで60歳代が27.0%となっている。男性では60代が39.6%と最も高く、次いで50歳代が27.1%となっている。男女とも50歳代60歳代が介護看護のために離職する中心的な世代である。前回調査である平成24年(2012)の前職を離職した者は10万1100人、前々回調査である平成19年(2007)では14万4800人であり、減少傾向ではあることが分かる。

「介護・看護のために」前職を離職し、調査時点で無業者のうち、40歳代では、71.4%が就業を希望しており、50歳代では、57.3%、60歳代では、34.4%が就業を希望している。前職を離職したものの、就業を希望している割合が高いことが分かる。

介護離職の理由については、「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」から<sup>5</sup>上位回答を見てみよう。最も多かったのは「仕事と『手助・介護』の両立が難しい職場だったため」で、男性が62.1%、女性が62.7%である。次に「自分の心身の健康状態が悪化したため」(男性25.3%、女性32.8%)、「自身の希望として『手助・介護』に専念したかったため」(男性20.2%、女性22.8%)である。同調査では「手助・介護を機に仕事を辞めた時の就業継続の意向」についても調査しているが、「続けたかった」が最も多く、男性が56.0%、女性が55.7%であり、同調査からも男女ともに就業継続の意向が高いことも分かる。

## 2. 介護に関する情報提供

介護に関する情報提供の主体にはいくつかある。まずは行政からの情報である。介護保険の保険者である区市町村はその中心的存在である<sup>6</sup>。行政からの情報は区市町村だけでなく、国や県から提供される情報もある。そして家族介護者支援に取り組むNPOからも情報もある。家族介護者が介護を担う生活の中で行き詰まらないようNPOによる様々な活動が行われているが、情報提供もその活動の一部である。さらに近年では、介護を経験した家族や介

護関連施設を運営する立場の者がその活動経験を書籍などに著し、出版されることも増えている<sup>7</sup>。そして働きながら介護を担っている家族介護者には、その勤務先である企業からの情報提供もある。本論文では、この企業からの家族介護者支援、特に情報提供に注目している。このように、それぞれの立場からの家族介護者支援、そのための情報提供が行われている<sup>8</sup>。

「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」<sup>9</sup>では、「仕事と介護の両立に必要な地域や社会による支援」（複数回答）について訊いている。その結果の上位回答は「介護に関する情報の普及啓発」48.0%、「緊急時に対応できるショートステイの拡大」44.7%、「精神面での負担軽減のための相談の充実」41.3%であった。最も高い割合を示したのは介護に関する情報の普及啓発であることが明らかにされている。

### 3. 企業による仕事と介護の両立支援

次に、企業による仕事と介護の両立支援について概観していく。これには法定内のものと、法定外のものが存在しているといえよう。

まず、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法）による時間的な配慮を中心としたものである。これによりまず、「介護休業」が認められる。対象となる親族（配偶者、父母、個、同居し扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫および配偶者の父母）1人につき、要介護状態に至ったごとに1回93日までである。さらに「介護休暇」は対象となる親族1人の場合には、年に5日間である。さらに労働時間への配慮や労働者の雇用保障なども規定されている。また雇用保険からは介護休業給付金が支給される。なお、育児・介護休業法は2020年12月27日に改正され、2021年1月1日より、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することも可能となる。

このような法定制度以外にも仕事と介護の両立支援は行われている。法定外福利厚生としての介護支援が存在している。まず、介護休業の期間を超える休業期間を設けること、フレックスタイムや在宅勤務制度、時間外労働の免除など勤務時間に関する配慮、介護にかかわる費用補助、復職を支援する雇用保障支援、そして両立支援の相談窓口などの情報提供がある。この情報提供については次節で詳しく取

り上げていく。

厚生労働省は2014年8月「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク（愛称：トモニン）を導入した<sup>10</sup>。これは仕事と介護を両立しやすい職場環境の取り組みや介護離職を防止するための取り組みを推進しようという意図で導入された。企業はこのマークを使うことで、仕事と介護の両立支援の取り組んでいることをアピールすることができる。厚生労働省によるウェブサイト「仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト両立支援のひろば」で登録をおこなえば、使用することができる。このシンボルマーク「トモニン」の認知度について、「第2回仕事と介護の両立に関する企業実態調査報告書」<sup>11</sup>では「利用したことがある」が1.5%と大変低く、「存在は知っている」が32.6%、「知らない」と回答した企業が64.2%となっており、認知度を上げていくことも今後の課題となる。

また、厚生労働省は2015年3月「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」を発表し、その中で「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」を示した。これは5つのステップから成り立っている<sup>12</sup>。この5つのステップに従えば、本論文で対象としている介護に関する情報提供は【STEP3】介護に直面する前の従業員への支援（従業員に対して、仕事と介護の両立に関する心構えや基本的な情報を、社内研修の実施やリーフレットの配布などにより提供する。）【STEP4】介護に直面した従業員への支援（介護の課題に直面している従業員に対して、自社の両立支援制度の利用支援、相談しやすい体制整備、地域の介護サービス等の利用支援などを行う。）に当たるものである。

池田直子氏は仕事と介護の両立支援策を「仕事への支援」と「介護への支援」に分け、さらに支援の方向性として「直接支援」と「間接支援」に分けることで、4分類している<sup>13</sup>（表1）。「仕事への支援」の「直接支援」は勤務制度に関わるものを中心であり、「間接支援」はその他の勤務支援として、再雇用制度、復職支援、在宅勤務や職場の雰囲気づくりが上げられている。「介護への支援」の「直接支援」には情報提供と環境整備が上げられ、「間接支援」にはその他の支援として、生活保障、ヘルパーや住宅、見守りに関する費用補填、介護用品の現物支給などが上げられている。情報提供は介護への直接支

表1 仕事と介護の両立支援策

	<b>仕事への支援</b>	<b>介護への支援</b>
支援 への 方向 性	<b>勤務制度</b>	<b>情報提供</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業 ・介護休暇</li> <li>・短時間勤務</li> <li>・在宅勤務</li> <li>・フレックスタイム勤務</li> <li>・短時間フレックス勤務</li> <li>・始業・終業時刻の繰り上げ・下げ</li> <li>・時間外・深夜勤務等の制限 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報提供 (セミナー、イントラネット、冊子)</li> <li>・個別相談 など</li> </ul>
	<b>その他の勤務支援</b>	<b>環境整備</b>
<b>間接支援</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再雇用制度</li> <li>・休業後の復職支援</li> <li>・業務体制の見直し (在宅勤務の環境整備など)</li> <li>・職場の雰囲気づくり (休みやすい環境づくり、長時間 労働の制限など) など</li> </ul>	<b>その他の支援</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談体制づくり</li> <li>・休業中のバックアップ など</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活保障 (休業・休暇時の給与支給)</li> <li>・費用補填 (ヘルパー、住宅、見守り)</li> <li>・ヘルパー派遣</li> <li>・介護用品の現物支給 など</li> </ul>

出所：「企業における仕事と介護の両立支援の取組み」『エルダー』14 ページ

援として位置づけられ、具体的にはセミナー、イントラネット、冊子による情報提供、個別相談などの方法が示されている。

実際に仕事と介護の両立支援に先進的に取り組む企業の具体的な活動も紹介されるようになってきている<sup>14,15</sup>。

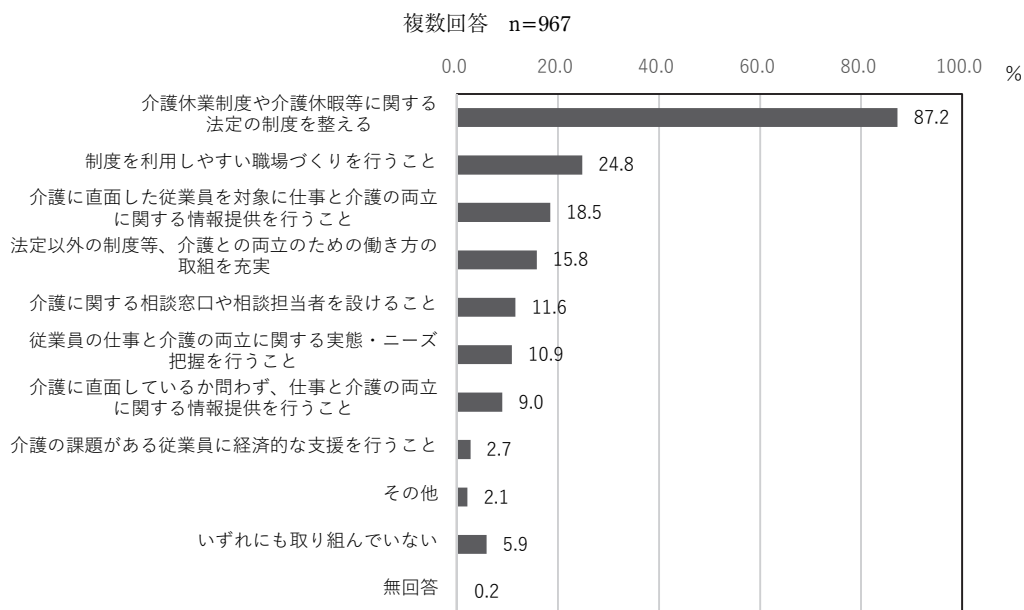
#### 4. 企業による介護に関する情報提供

前節でみたように、企業による仕事と介護の両立支援が行われるようになってきている。本節では、その中でも情報提供に焦点を当てていく。情報提供は社員が仕事と介護を両立する生活をマネジメントするためにも、重要な意味を持つものだと考えている。企業による介護に関する情報提供の現状について、まずは既存の調査から明らかになったことを以下にまとめた。

まず、「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」<sup>16</sup>では、「仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいること」(複数回答)として現在取り組んでいるものを訊いている(図1)。最も高

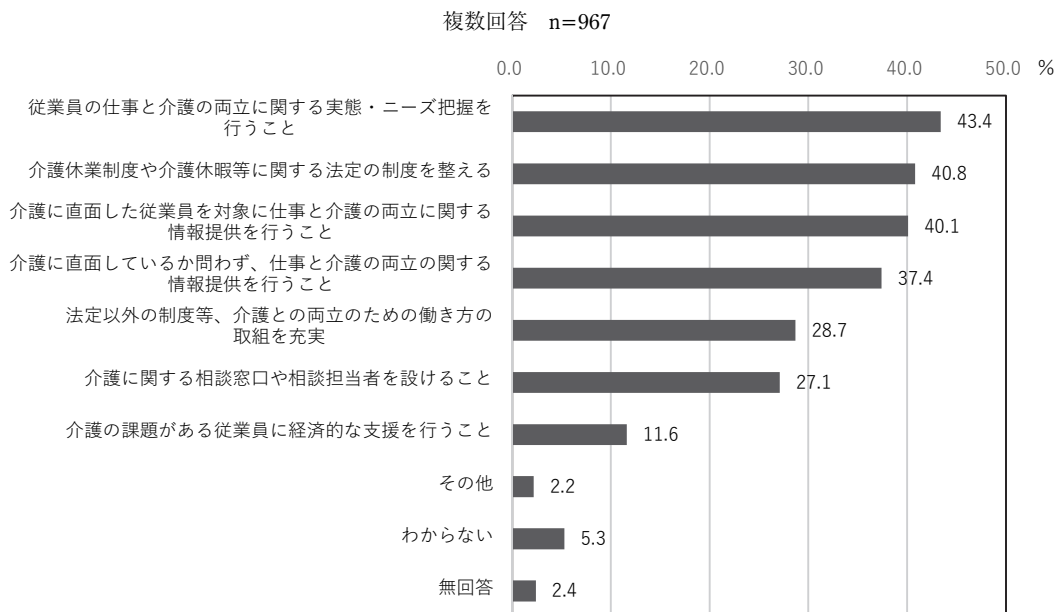
いのは「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」87.2%である。情報提供に関する回答は「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」18.5%、「介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」9.0%となっている。「過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだもの」で情報提供に関するものは、「介護に直面しているか問わず、情報提供を行うこと」3.3%、「介護に直面した従業員を対象に情報提供を行うこと」2.6%となっている。いずれも高い割合ではない。しかし、こうした現状に対して、「企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるもの」(複数回答)としては、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」40.1%、「介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」37.4%となっている(図2)。どちらも40%前後の値をとっており、企業が情報提供を重要な支援と認識していることが明らかとなっている。

図1 仕事と介護両立支援を目的として取り組んでいること【現在取り組んでいるもの】



出所：「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」（平成24年度厚生労働省委託調査）2013年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 より作成

図2 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるもの



出所：「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」（平成24年度厚生労働省委託調査）2013年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 より作成

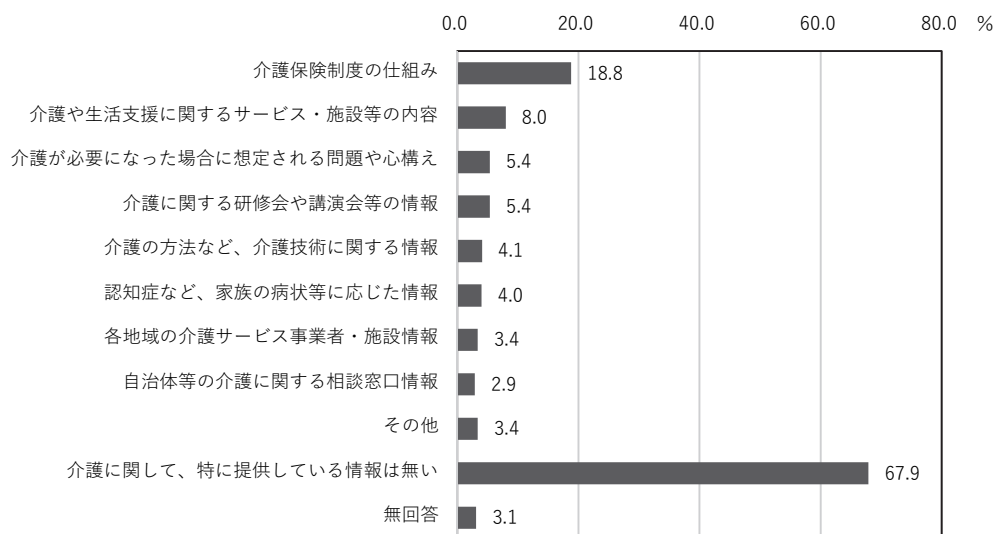
さらに同調査では「働き方以外の介護に関する情報提供」について明らかにしている。この中で、介護に関する社外の制度やサービス等について、正社員にどのような情報を提供しているかについて（複数回答）では（図3）、「介護に関して、特に提供している情報は無い」が67.9%と最も高くなっており、情報提供が実施されていない企業が多いことが分かる。業種では特に「卸売業、小売業」の79.5%がこの回答を選択している。情報提供している内容は「介護保険制度の仕組み」が18.8%、「介護や生活支援に関するサービス、施設等の内容」が8.0%、「介護が必要となった場合に想定される問題や心構え」「介護に関する研修会や講演会等の情報」が共に5.4%、「介護の方法など、介護技術に関する情報」が4.1%などとなっている。これらの情報提供をしている業種は「医療・福祉」分野が最も高かった。さらに、同調査では情報の提供方法について（複数回答）も調査しており（図4）、「社内のイントラネットに掲載している」が最も高く32.1%、「社内研修等の機会に情報提供している」が27.5%、「既存の介護に関するパンフレット、リーフレットを配布している」が22.1%、「社内でパンフレット、

リーフレットを作成している」が10.0%となっている。社内で独自にパンフレットやリーフレットを作成している企業も1割はあることが分かる。この回答をしたのは28社であるが、社員数が1001人以上で15社、301～1000人が7社、300人以下が6社となっている。

次に「第2回 仕事と介護の両立に関する企業実態調査報告書」<sup>17</sup>では、介護に直面した従業員への支援の実施状況についての調査の中で、「相談窓口」の設置状況について、「整備済み」が15.3%、「今後取り組む予定」が21.9%、「整備していない」が58.6%としている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、設置割合は高くなっている（図5）。相談窓口の設置率は低く、今後、そのような専門の相談窓口を設置することは企業にとっての課題である。

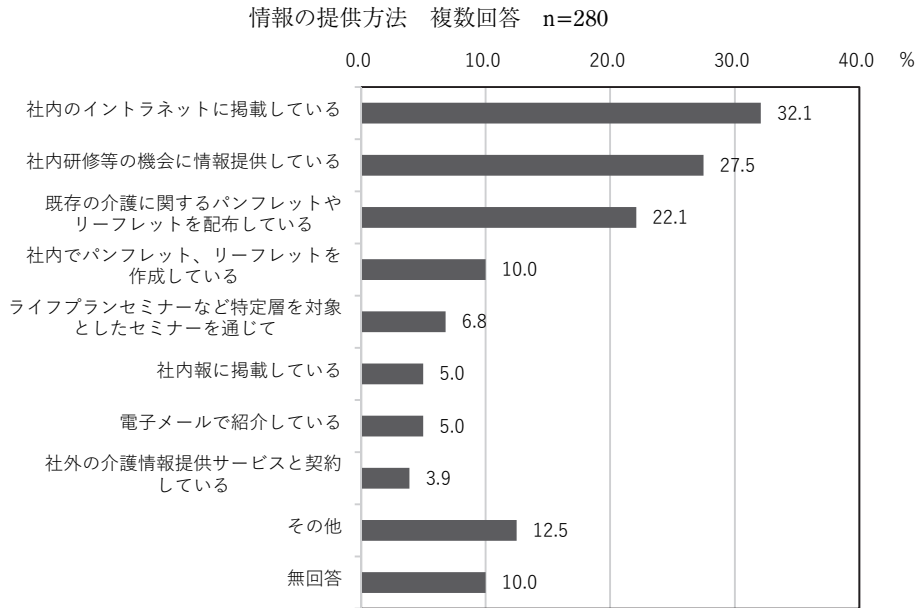
前節でも触れた、実際に仕事と介護の両立支援に先進的に取り組む企業の中にも、積極的に情報提供に取り組んでいるものもある<sup>18</sup>。具体的には、イントラネットでの情報提供、介護関連セミナーの開催、パンフレットやリーフレットの作成、個別相談会の開催、相談窓口の設置などの種類がある。

図3 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：  
正社員に提供している情報の内容 複数回答 n=967



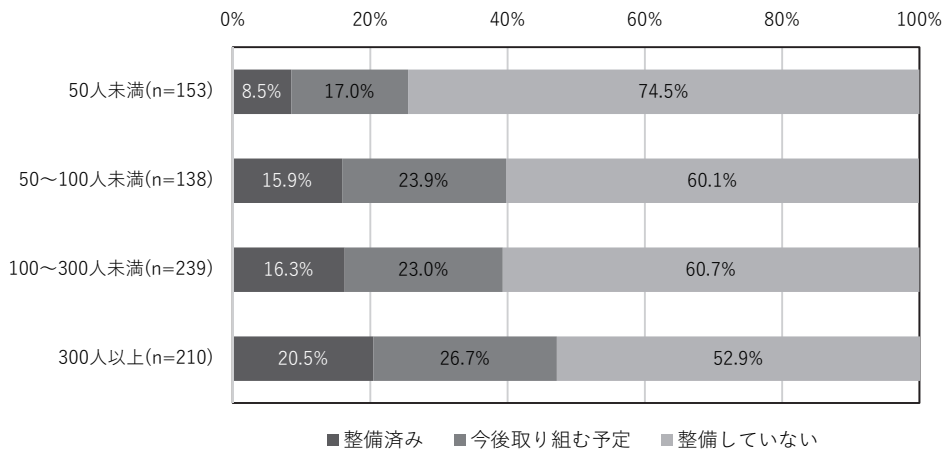
出所：「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」（平成24年度厚生労働省委託調査）2013年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 より作成

図4 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：



出所：「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」（平成24年度厚生労働省委託調査）2013年3月，三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社より作成

図5 介護に関わる相談窓口の設置状況（従業員規模別）



出所：「第2回仕事と介護の両立に関する企業実態調査 報告書」株式会社インターリスク総研，2018年3月より作成

池田直子氏は「仕事と介護の両立支援をイメージするためにも情報提供が重要」とし、「これから仕事と介護の両立を考える情報提供の内容」の

4点示している<sup>19</sup>。「①介護の現状と必要性（日本社会の高齢化の現状などを通じ，介護が他人事でないことを認識してもらう），②介護とは（介護がど

うやあって始まるか、何年位つづくのかなど介護のイメージを膨らませてもらう)、③知っておきたい介護基礎知識(主に介護保険の仕組みや給付の受け方や内容、お金に関することを知ってもらう)、④仕事と介護の両立(介護離職せずに仕事との両立を図ることの重要性や両立に向けての準備について知ってもらう)である。情報提供の効果としては「ほかの従業員の理解が得られないというケースは減る」と指摘している。ここで示された4点はそれぞれ①介護生活をマネジメントする上で主体性を確保すること、②自分自身のライフコースに介護を位置づけること、③介護生活を具体的にマネジメントする中で生かせる知識の習得、④仕事と介護を両立できることで家族介護者自身の尊厳を守る生活、へとつながると考える。

## 5. 企業における情報提供による家族介護者支援の今後の課題

これまで企業による仕事と介護の両立支援、その中でも特に情報提供による支援を中心にその実態から考察を行ってきた。今後の課題について、まず、仕事と介護の両立支援としての情報提供に取り組む企業を増やしていく必要がある。既存の調査からも、企業が情報提供を重要なものと認識していることは明らかとなっている。さらに「介護離職ゼロ」を目指す社会の状況、企業の社内環境を作っていく必要がある。しかし企業のみでこれらの課題に取り組むのではなく、連携も必要になってくる。実際に家族介護者支援を主目的として活動を行う NPO 等の「介護者支援団体との連携」<sup>20</sup>が提案されている。これは企業と NPO の連携の1つの在り方と捉えることができる。企業を中心とした仕事と介護の両立支援は、企業と行政との連携はもちろんのこと、同様の領域の活動に取り組む NPO との連携も進めていく必要がある。

さらに、仕事と介護の両立を考える情報提供の内容4点は、介護に直面する前から介護を自分自身のライフコースに位置付けて考えること、実際に介護に直面した際には介護生活をマネジメントする上での主体性確保につながっていく。そして、介護生活の中では必要な知識の習得を増加させ、仕事と介護の両立を可能とし、介護離職を減少させるのみならず、家族介護者自身の尊厳を守る生活につながっていくだろう。このような効果が考えられることから、

企業による家族介護者支援のための情報提供はより一層の充実が求められる。

### 〈注釈・引用文献〉

- 1 総務省統計局「人口推計」<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1211.html> (2020.9.12 閲覧)
- 2 厚生労働省「介護保険事業状況報告月報(暫定版)」2000年4月 <https://www.mhlw.go.jp/topics/0103/tp0329-1-4.html> (2020.9.12 閲覧)、2020年4月 <https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyou/m20/dl/2004a.pdf> (2020.9.12 閲覧)
- 3 厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/index.html> (2020.9.12 閲覧)
- 4 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」2018年7月13日 <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf> (2020.9.12 閲覧)
- 5 「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」2013年3月、[https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h24\\_itakuchousa.html](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h24_itakuchousa.html) (2020.9.12 閲覧)
- 6 倉田あゆ子「市町村における介護に関する情報提供」『日本女子大学紀要 家政学部 第67号』151~156頁、2020年3月
- 7 倉田あゆ子「家族介護者向け書籍による情報提供の内容分析」『名古屋短期大学研究紀要 第56号』171~180頁、2018年3月
- 8 倉田あゆ子「日本における家族介護者への情報提供—家族介護者への支援策の1つとして—」『名古屋短期大学研究紀要 第54号』25~37頁、2016年3月
- 9 仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019 ワーク・ライフ・バランスの希望と実現~多様な個人の選択が叶う社会~」154頁、2020年3月 <http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-19/zentai.html> (2020.9.24 閲覧)
- 10 厚生労働省「トモニン」を活用して、仕事と介護の両立支援の取組をアピールしましょう!」[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html) (2020.9.24 閲覧)
- 11 株式会社インターリスク総研「第2回仕事と介護



- の両立に関する企業実態調査 報告書」2018年3月, [https://www.irric.co.jp/pdf/reason/research/care\\_and\\_work2.pdf](https://www.irric.co.jp/pdf/reason/research/care_and_work2.pdf) (2020.9.24 閲覧)
- <sup>12</sup> 厚生労働省「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」2016年3月, <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintouji-doukateikyoku/0000119918.pdf> (2020.9.24 閲覧)
- <sup>13</sup> 池田直子「企業における仕事と介護の両立支援の取り組み」『エルダー』12-16頁, 2017年6月
- <sup>14</sup> 「仕事と介護の両立支援 先進企業の介護支援の取り組み(大成建設/丸紅/SCSK/三州製菓)」『労政時報』第3878号, 16~52頁, 2014年, 11月28日, 労務行政研究所
- <sup>15</sup> 「NEC 健康・福利共済会における仕事と親族介護の両立支援事例~健康保険組合の事業との調査委と介護支援施策について~」『生涯総合福祉』No.771, 2013年4月8日
- <sup>16</sup> 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査(平成24年度厚生労働省委託調査)2013年3月 [https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24\\_survey00.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24_survey00.pdf) (2020.9.24 閲覧)
- <sup>17</sup> 前掲 11
- <sup>18</sup> 「介護に関する情報提供を充実させ, 仕事との両立支援を積極推進」『人事マネジメント』第25号第1巻, 59~63頁, 2015年1月
- <sup>19</sup> 前掲 13
- <sup>20</sup> 和氣美枝「介護離職の現状と企業の両立支援に向けて」『エルダー』7-11頁, 2017年6月

#### <参考文献>

- ・労務行政研究所編『これから始める 仕事と介護の両立支援』労務行政, 2015年
- ・和氣美枝『仕事と介護の両立をサポート! 介護に直面した従業員に人事労務担当者ができるアドバイス』第一法規, 2018年
- ・鈴木陽子「企業におけるダイバーシティ推進と働き方改革 仕事と介護の両立支援」『季刊政策・経営研究』24-40頁, 2017年 vol.4
- ・「介護に関する情報提供を充実させ, 仕事との両立支援を積極推進」『人事マネジメント』第25号第1巻, 59~63頁, 2015年1月
- ・おちとよこ「仕事と介護の両立支援 「福利厚生」から「事業戦略」へ 質的転換を遂げる職場の介護両立支援」『労政時報』第3878号, 53~62頁, 2014年11月28日, 労務行政研究所

